



RELAZIONE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE AZIENDALE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI E SULL'ATTESTAZIONE DEGLI OBBLIGHI RELATIVI ALLA TRASPARENZA E ALL'INTEGRITA' – anno 2017

Art. 14, comma 4, lettera a) e lettera g) del D. LGS.150/2009

Indice

1. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione e sistemi di controllo interni
2. Proposte di miglioramento del ciclo di gestione della performance
3. Attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità
4. Allegati

1. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE E DEI SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI

L'ASUR – Azienda Sanitaria Unica Regionale – delle Marche ha mantenuto nel 2017 in larga misura l'impianto complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni già in essere.

Il Piano Triennale della Performance per il periodo 2017-2019 è stato adottato, con Determina del Direttore Generale ASUR n. 95 del 27 febbraio 2017. Tale documento programmatico si presenta pienamente articolato e coerente con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio; inoltre individua chiaramente gli indirizzi e gli obiettivi, strategici ed operativi, per tutta l'organizzazione dell'ASUR, nonché gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Azienda in tutte le sue articolazioni operative.

Il Piano della Performance per il triennio 2017-2019 è stato redatto anche in aderenza alle disposizioni vigenti in materia di trasparenza ed è stato pubblicato sul sito istituzionale dell'ASUR al link "Amministrazione Trasparente", per garantire la piena conoscibilità delle informazioni riguardanti la valutazione dei risultati raggiunti dalle strutture competenti e permettere ai cittadini di valutare in modo immediato l'operato dell'ASUR.

Tale documento è stato predisposto sulla base degli obiettivi aziendali derivanti dalla programmazione nazionale e regionale, con gli ultimi aggiornamenti derivanti da atti amministrativi esaustivamente riportati nella sezione "Analisi del contesto esterno" del Piano della Performance:

- DGRM n. 1640/2016 “L.R. n. 13 del 20/06/2003 e ss.mm.ii. - Autorizzazione agli enti del SSR ed al DIRMT alla gestione provvisoria dei rispettivi bilanci economici preventivi per l'anno 2017”;
- DGRM n. 146/2017 “Definizione degli obiettivi sanitari degli Enti del SSR per l'anno 2017”;
- DGRM n. 1616/2017 “L.R. n. 13 del 20/06/2003 e s.m.i. e i. - Assegnazione delle risorse agli Enti del SSR e al DIRMT per l'anno 2017. Disposizioni per la redazione del Bilancio Preventivo Economico 2017 e del Bilancio Pluriennale di Previsione 2017-2019 degli Enti del SSR” .

In particolare si fa notare come l'individuazione di indicatori e pesi omogenei tra le Aree Vaste, per la valutazione della performance individuale della dirigenza e del comparto, prevista nel precedente Piano, è stata ulteriormente rinviata all'aggiornamento 2018-2020, anche ai sensi della L.R. 32/2015, così come modificata dalla L.R. n. 1/2016. Ad oggi le due leggi regionali citate risultano abrogate e la nuova formulazione della L.R. n. 13/2013, come modificata dalla L.R. n. 8 del 21/03/2017, definisce nuove condizioni e modalità operative della Direzione Generale ASUR tali da favorire l'individuazione di indicatori e pesi omogenei tra le AA.VV. per quanto riguarda la valutazione individuale. Il Nucleo di Valutazione Aziendale dà atto che la D.G. ASUR, con la redazione del Piano della Performance 2018-2020 (Determina n. 151 del 09/03/2018) ha utilizzato le opportunità previste dalle norme per il raggiungimento di un importante requisito del ciclo della Performance, quale l'omogeneità dei criteri di valutazione per la dirigenza e per il comparto, nonché dei pesi dei singoli fattori di valutazione previsti nelle schede, fra le 5 Aree vaste.

Il Piano della Performance 2017-2019 è stato trasmesso dal Direttore generale alle organizzazioni sindacali regionali della Dirigenza Medico-Veterinaria, della Dirigenza SPTA e dell'Area del Comparto con nota prot. n. 4759 del 13/02/2017; entro i termini ivi previsti sono pervenute osservazioni da parte dell'AUPI (Associazione Unitaria Psicologi Italiani), di cui alla nota prot. 5340 del 17/02/2017, che sono state totalmente recepite.

Il suddetto documento è stato successivamente oggetto di validazione da parte del precedente Nucleo di Valutazione Aziendale, come da verbale del 07/02/2017.

L'assegnazione del budget è stata fatta con determina ASUR/DG n. 314 del 25/05/2017, che ha riportato anche gli obiettivi di attività di natura sanitaria, oltre a quelli di carattere economico, aggiornati con le indicazioni regionali, di cui alla DGRM n. 1640/2016 “L.R. n. 13 del 20/06/2003 e ss.mm.ii. - Autorizzazione agli enti del SSR ed al DIRMT alla gestione provvisoria dei rispettivi bilanci economici preventivi per l'anno 2017”.

Si segnala ancora una volta il persistente ritardo nell'assegnazione del budget annuale, anche se va sottolineata una certa anticipazione della programmazione, in termini di adozione del Piano triennale della Performance, che è avvenuta entro febbraio 2017 e dà assegnazione del budget che, nel 2016, era avvenuta nel mese di luglio.

Andando ad analizzare nel dettaglio il Piano della Performance si ritrovano – come già anticipato – molti degli elementi già presenti nel documento programmatico del triennio precedente. In particolare, sono stati attribuiti, a livello di area vasta, gli obiettivi di budget relativi ai dipartimenti e alle unità operative e si è confermata la metodologia di articolare gli obiettivi per centro di responsabilità e, quindi, per singolo dirigente responsabile.

Si mette in evidenza che l'utilizzo di un apposito modulo per la valutazione della performance individuale, compilabile attraverso un software apposito del sistema di contabilità AREAS, sperimentato nel 2016, nell'anno 2017 è stata esteso in tutte le Aree vaste.

Lo strumento tecnico per la valutazione è costituito da una scheda individuale, contenente gli obiettivi analitici assegnati a valere sull'anno di riferimento.

Sul piano metodologico la scheda risulta ben articolata, completa e chiara. Grazie alla sua struttura, può essere altresì immediatamente utilizzata, a fine anno, in sede di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte del dirigente titolare della scheda stessa. Tale scheda è allegata alla presente relazione.

Inoltre, presso le AA.VV. nn. 4 e 5, è stata sperimentata una metodologia "dinamica" di individuazione del soggetto valutatore e del soggetto valutato, sulla base dell'appartenenza del valutato ad uno specifico centro di costo e alla qualifica professionale. Tale modalità, in sede di sperimentazione, ha incontrato alcuni problemi applicativi che hanno causato un ritardo nei tempi di elaborazione dei risultati.

Nel corso del 2017 non si è ancora proceduto a svolgere sessioni infra-annuali, che consentano una verifica intermedia e segnalino, eventualmente, una necessità di rivedere o correggere obiettivi, indicatori o relativi target, alla luce di condizioni sopravvenute, nuove priorità, differenti modalità di allocazione delle risorse, ecc.. Il NVA con funzioni di OIV ribadisce l'utilità e l'opportunità che l'ASUR si doti di procedure idonee a garantire le sessioni infra-annuali per i molteplici benefici indotti su tutto il ciclo della performance.

Il Nucleo di Valutazione Aziendale (NVA) continua a rilevare un ritardo nell'assegnazione degli obiettivi, legato al ritardo nella programmazione a livello regionale, nonché alla definizione e riparto del Fondo Sanitario Nazionale (FSN). Ciò comporta un avvio tardivo del ciclo della performance e un arco temporale di gestione non supportato da idonea programmazione, in quanto si procede, nei primi mesi dell'anno, in base ad assegnazione di risorse provvisorie con obiettivi non definitivi. Tale criticità risulta solo parzialmente modificata rispetto agli anni precedenti, mantenendo un'oggettiva difficoltà a svolgere sessioni formali di reporting infra-annuali e ridotte possibilità di rivedere o correggere obiettivi o indicatori per condizioni sopravvenute. Un'ulteriore criticità, indotta dalla prassi descritta, deriva dalla sovrapposizione tra obiettivi provvisori e definitivi con la conseguente proliferazione di obiettivi o, in alternativa, con una stratificazione poco efficace.

Si conferma la procedura di verifica e valutazione adottata dal Nucleo di Valutazione Aziendale: a partire dal mese di gennaio dell'anno successivo a quello cui gli obiettivi si riferiscono, decorre la fase finale del ciclo della performance, consistente nella valutazione dei risultati conseguiti. La valutazione di prima istanza, del raggiungimento degli obiettivi di ciascun dirigente, avviene comunque da parte del responsabile gerarchico sovraordinato, sulla base dei dati consuntivi raccolti dagli Uffici Controllo di Gestione attivi presso le singole Aree Vaste. Lo strumento utilizzato è la scheda di budget per C.d.R., sopra descritta e commentata, che accoglie il dato consuntivo e consente il confronto con il valore atteso.

Si riportano di seguito le modalità con cui avviene la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi, modalità che confermano sostanzialmente l'impianto del precedente Piano triennale della Performance.

Il dirigente valutato che non si riconosca nel grado di raggiungimento degli obiettivi identificato può attivare un processo di revisione chiedendo opportuni chiarimenti e motivazioni al valutatore di prima istanza, coinvolgendo anche il relativo referente di Area Vasta, componente del Nucleo di Valutazione ASUR. Il referente di Area Vasta, in generale, nell'esperienza ASUR sovrintende il processo valutativo presso l'Area competente e seleziona le criticità eventualmente emerse sulla base di contraddittori fra valutatore di prima istanza e valutato. La valutazione di seconda istanza, attivata in seguito a contraddittori sul grado di raggiungimento degli obiettivi, coinvolge comunque il Nucleo di Valutazione Aziendale.

Il Nucleo di Valutazione ASUR, articolato fra il livello Aziendale e, per la specifica conoscenza del contesto, il livello di Area Vasta, sovrintende inoltre al processo di valutazione dei "comportamenti organizzativi" basato su idonea scheda, quale strumento tecnico, con item da valutare, per la Dirigenza, relativi a:

- integrazione interna/esterna;
- organizzazione;
- risoluzione dei conflitti.

Per quanto concerne invece il personale del Comparto l'area dei "comportamenti organizzativi" prevede la valutazione dei seguenti item:

- conoscenze generali;
- grado di coinvolgimento nella struttura;
- attenzione ai propri doveri;
- orientamento all'utenza.

Anche per i comportamenti organizzativi il processo valutativo prevede una prima istanza, a cura del responsabile gerarchico sovraordinato e un'eventuale seconda istanza, qualora si attivino dei contraddittori, che chiama in causa direttamente il Nucleo di Valutazione Aziendale, per garantire il rigore metodologico a sostegno dell'esito finale della valutazione.

Alla presente relazione sono allegate le schede di valutazione relative rispettivamente al grado di raggiungimento degli obiettivi e ai comportamenti organizzativi, distintamente per Dirigenza e personale del Comparto.

Si segnala infine che, per il 2017 non è stata effettuata un'indagine sul benessere organizzativo del personale dipendente dell'ASUR e sul grado di condivisione del sistema di valutazione nonché sulla valutazione, da parte del personale, del proprio superiore gerarchico.

Tuttavia il NVA con funzioni di OIV, sollecita la D.G. a riattivare l'indagine sul benessere organizzativo per l'importanza ai fini delle relazioni organizzative interne. Ciò anche alla luce di quanto disposto dal DPR n. 105/2016, ove si attribuisce ai dirigenti dell'ente il compito di effettuare le indagini sul benessere organizzativo, senza più il coinvolgimento dell'OIV.

Si ricorda inoltre che dal 2017 l'obbligo di pubblicazione dati relativi ai livelli di benessere organizzativo previsto dall'art. 20, co. 3 del D.Lgs 33/13, è stato abrogato dall'art. 19, co. 1, lett. B) del D.Lgs. n. 97/2016.

PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Nel complesso il funzionamento del sistema di misurazione e valutazione e dei controlli interni, si conferma impostato in modo adeguato sia in termini metodologici che di trasparenza.

La criticità storicamente più significativa, data dal ritardo con cui il ciclo della Performance ha avvio, registra alcuni miglioramenti rispetto al 2016. Tuttavia essa si conferma come tematica da affrontare e risolvere anche indipendentemente dai ritardi nella programmazione sanitaria regionale e nazionale.

In conseguenza di questa criticità continuano ad originarsene altre, quale la difficoltà ad attivare le sessioni di reporting infra-annuali che dovrebbero costituire la sede elettiva per eventuali revisioni e adeguamenti di obiettivi, priorità, indicatori e target.

2. ATTESTAZIONE DEGLI OBBLIGHI RELATIVI ALLA TRASPARENZA E ALL'INTEGRITA'

Il Nucleo di Valutazione Aziendale, per quanto concerne le proprie attribuzioni di Organismo Indipendente di Valutazione, ha provveduto ad attestare gli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità come da previsioni normative vigenti.

L'attestazione richiesta dall'art. 14, comma 4, lettera g) del D.LGS. 150/2009 è stata predisposta in conformità con quanto previsto dalle Delibere ANAC n. 1310/2016 e n. 141/2018. Il documento, corredato dalla Griglia di rilevazione al 31/03/2018 ed alla relativa Scheda di sintesi, è stata pubblicata sul sito dell'ente nell'apposita sottosezione dedicata ai Controlli e rilievi del link "Amministrazione Trasparente", in data 27 aprile 2018 e dunque entro i termini previsti.

3. ALLEGATI

Scheda di Budget di Area Vasta

Scheda di Valutazione Dirigenza e Comparto

Il Nucleo di Valutazione Aziendale ASUR

FIRMATO Prof. Stefano Marasca

FIRMATO Prof.ssa Giovanna Vicarelli

FIRMATO Dott. Claudio Martini